

PODER E RESPONSABILIDADE

Donizete Soares

É fundamental compreendermos bem a relação entre os termos que dão título a este texto. Principalmente porque, para muitos de nós que trabalhamos com gestão de pessoas, poder e responsabilidade são - na melhor das hipóteses - conceitos confusos.

Acreditamos que o sucesso de qualquer projeto está associado à divisão de responsabilidades. "Cada um fazendo bem a sua parte, todos ganham", afirmamos. Criamos equipes, distribuímos funções; inevitavelmente, alguém ou um pequeno grupo de pessoas (a liderança) assume a frente das atividades.

Quando os resultados são satisfatórios, em geral, os líderes guardam para si mesmos os "louros" do empreendimento. Até reconhecem o trabalho da equipe, mas o brilho e a fama não são divididos. Quando, porém, as dificuldades aparecem mais que os bons resultados, outras coisas são ditas, outros são os procedimentos adotados. Em geral, a liderança faz questão de dividir com todos a responsabilidade pelo fracasso, espalhando culpas (palavra horrível!) para todos os lados.

Ora, qualquer projeto - desde que decorra do sonho e/ou da necessidade das pessoas alterarem a realidade em que vivem - está inevitavelmente condenado ao sucesso. Se ele não acontece, e se as dificuldades insistem em superar as possibilidades, é quase certo que o grande problema é o tipo de gestão implantada pela liderança e acatada pela equipe.

Adotando-se a gestão participativa, a divisão a ser feita não é de responsabilidade - uma vez que é absolutamente imprescindível que cada um assuma a parte que lhe cabe -, mas de poder. O poder é que deve ser dividido, jamais concentrado. Centralizar as decisões e dividir responsabilidades é a principal característica da gestão autoritária.

É mais que importante e necessário, portanto, que saibamos diferenciar bem um termo do outro para que o tipo de gestão que adotarmos não apareça uma coisa e, na verdade, seja outra. Afinal, o sucesso nunca é individual, mas sempre coletivo.